Die Rückwirkung von Tarifverträgen.

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde der hohen juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Joachim Fischer
Referendar.

§ 1. Einleitung S. 1.

Entwicklung des Arbeitsrechts.

I. Der Tarifvertrag.

§ 2. I. 1. Bedeutung, Zweck, Ziele, S. 9.

Tarifverträge sind keine Arbeitsverträge als solche, sondern sie enthalten nur die grundsätzlichen Regeln und Bedingungen, nach denen die einzelnen Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Sie regeln einheitlich die Lohn- und Arbeitsbedingungen. Sie sind unmittelbar und unabdingbar, werden Bestandteile der einzelnen Arbeitsverträge und stellen Mindestbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer auf, die nicht abgeändert werden dürfen. Der Zeitpunkt des Beginns der Wirkung wird im Tarifvertrag festgesetzt; es kann auch ein vor dem Tage des Abschlußes liegender Tag für den Wirkungsbeginn gewählt werden, dann spricht man von Rückwirkung. Es ist bestritten, ob diese Rückwirkung sich auch auf die Arbeitnehmer erstreckt, die vor Abschluß des Tarifvertrages, aber nach dem Tage, auf den er zurückdatiert wird, aus dem Betriebe ausgeschieden sind.

I. 2. Die Rückwirkung eines Tarifvertrages. S. 14.

Sie entsteht kraft Gesetzes, kraft Vereinbarung der Parteien und durch Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages (s. II. Abschnitt).

§ 3. I. 2a) Die Rückwirkung kraft Gesetzes. S. 14.

Sie folgt aus der unmittelbaren und unabdingbaren Wirkung des Tarifvertrages auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse. Wenn ihre Bestimmungen denen des Tarifvertrages zu ungunsten der Arbeitnehmer zuwiderlaufen, so sind sie für die Zukunft unwirksam, sie gelten als ausgelöscht und an ihre Stelle treten die Vereinbarungen des Tarifvertrages. Diese Wirkung erfaßt alle Arbeitsverträge, die zur Zeit des Tarifabschlusses schon bestehen, das Gesetz bestimmt also eine Rückwirkung.

§ 4. I. 2b) Die Rückwirkung kraft vertraglicher Vereinbarung. S. 17.

Die Parteien bestimmen beim Abschluß des Tarifvertrages, daß er an einem vor dem Tage des Abschlusses liegenden Tage in Kraft treten soll. Hier fragt es sich, ob diese Rückwirkung die einzelnen Arbeitsverträge auch schon von diesem früheren Tage ab unmittelbar und unabdingbar ergreift. Die herrschende Meinung bejaht diese Frage. Erstreckt sich nun diese Rückwirkung auch auf die Arbeiter, die zwar nach dem Tage, mit welchem die Rückwirkung beginnt, aber noch vor dem Tage des Tarifabschlusses ausgeschieden sind?

§ 5. I. 3. Gründe, welche dagegen sprechen. S. 26.

a) Der einzelne Arbeitsvertrag, der u. a. bestimmt, daß ein Tarifvertrag maßgebend sein soll, ist bereits erloschen. Bei Abschluß des Tarifvertrages hat also ein Arbeitsvertrag nicht mehr bestanden. Dieser ist aber die Grundlage und Voraussetzung, daß ein Tarifvertrag Geltung erlangt. Durch dessen Abschluß kann das einmal erloschene Arbeitsverhältnis nicht wieder aufleben. Ferner aber war der Ausgeschiedene bei dem Tarifabschluß nicht mehr vertreten.

b) Die Auslegung der tariflichen Vereinbarung läßt erkennen, daß die Parteien nur die zur Zeit noch „Beschäftigten" in den Tarifvertrag einbeziehen wollten; dies wird oft der Fall sein, wenn es sich um einen „Firmentarif" handelt. Läßt der Vertrag keinen bestimmten Parteiwillen erkennen, so wird geschlossen, daß die Ausgeschiedenen nicht unter den Tarifvertrag fallen. Denn die Lohnerhöhung wird nur als Vergütung aufgefaßt, zur Wahrung eines guten Einvernehmens, oder als Beschaffungsbeihilfe o. ä., die nur den bei Abschluß noch Tätigen zukommen soll. Andere fassen einen solchen Tarifvertrag nicht als Aenderung eines früheren für die Vergangenheit auf, sondern als Zusatzabkommen, welches den am Abschluß Beteiligten als Nebenleistung eine Nachzahlung bringt.

§ 6. I. 4. Gründe, welche dafür sprechen. S. 36.

a) Trotz Erlöschens des Arbeitsvertrages. Die Parteien wollen anerkennen, daß der Tarifvertrag als an dem Tage abgeschlossen gelten soll, an welchem die Rückwirkung beginnt. Wenn der Tarifvertrag alle Arbeitsverhältnisse, auch die schon vor ihm abgeschlossenen, erfassen soll, so darf es keinen Unterschied machen, ob eins von ihnen inzwischen gelöst wurde. Wenn auch der Arbeitsvertrag erlischt, so erlischt doch noch nicht der Anspruch des Ausgeschiedenen auf tarifmäßige Entlöhnung, dessen Verwirklichung man nicht von dem zufällig früher oder später erfolgten Austritt des Arbeiters oder dem Abschlusse des Tarifvertrages abhängig machen kann, der vielmehr nur durch Erfüllung oder Erlaß erlöschen kann. Ein Verzicht aber auf den Tariflohn ist unwirksam. Wenn auch der Arbeiter ausgeschieden ist, so bleibt er doch noch Mitglied seines Verbandes, der ihn immer noch bei den Verhandlungen vertritt. Selbst ein Austreten aus dem Verbande wird für unbeachtlich gehalten.

b) Die Auslegung des Tarifvertrages läßt den Willen der Parteien erkennen, daß die für die Verhandlungen nötige Zeit die Ansprüche der Arbeiter nicht beeinträchtigen soll. Durch rückwirkend erhöhte Lohnsätze wird anerkannt, daß schon früher die Löhne zu niedrig waren. Es handelt sich nur um eine „Erhaltung auf dem Friedenswerte" gegenüber der Markentwertung in der Inflation, wodurch ein wirtschaftlicher Ausgleich geschaffen werden sollte. Mangels besonders erkennbaren Parteiwillens muß man annehmen, daß auch die inzwischen Ausgeschiedenen Anspruch haben auf die Teuerungszulage der Periode auf die sie sich bezieht und in der sie noch gearbeitet haben (RG).

c) Auch das Vertragsrecht des BGB kommt zur Anwendung. Der Arbeitsvertrag (§ 611) sichert die zu zahlende Vergütung, entweder die taxmäßige oder die übliche. Auch §§ 328 (Vertrag zugunsten Dritter) und 157 (Treu und Glauben) unterstützen die Annahme einer Rückwirkung.

d) Schlußbetrachtung: Enthält der Tarifvertrag keine besondere Bestimmung, kann man heute nicht mehr von verstecktem Dissenz oder einer Lücke im Vertrage sprechen, und den Willen der Parteien zu ergänzen suchen. Sollen mangels Erkennbarkeit die Ausgeschiedenen nicht dem Tarifvertrage unterfallen, so müssen sie ihm auf dem Umwege über das BGB unterstellt werden. Bei Auslegung des Tarifvertrages genügt nicht die Feststellung, daß die Parteien nichts bestimmtes vereinbart haben, sondern es muß noch festgestellt werden, daß sie vereinbart haben, daß die Rückwirkung sich nicht auf die Ausgeschiedenen erstrecken soll.

§ 7. I. 5. Vermittelnde Lösung. S. 73.

Sie will den Anspruch davon abhängig machen, welche Partei den Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses gegeben hat; sie hat schwere Bedenken und hat keine Anhänger gefunden.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung.

§ 8. II. 1. Bedeutung, Zweck, Ziele. S. 74.

Sie will den persönlichen Geltungskreis des Tarifvertrages erweitern und auch auf Parteien ausdehnen, die ihn nicht mit abgeschlossen haben. Dieser Erklärung gibt man oft Gesetzeskraft, sodaß der Tarifvertrag nicht mehr Vertrag bleibt, sondern Gesetz wird. Dies ist nicht angängig. Der staatliche Wille ist nur sekundärer Natur, er ist an das Bestehen eines Tarifvertrages und an Stellung eines Antrages auf Verbindlicherklärung gebunden. Die Erklärung kann nicht den Charakter und den Inhalt des Tarifvertrages ändern.

II. 2. Rückwirkung eines Tarifvertrages kraft Allgemeinverbindlicherklärung. S. 85.

Die Reichsarbeitsverwaltung bestimmt, an welchem Tage die Verbindlichkeit beginnen soll. Kann nun dabei ein Tag gewählt werden, der vor dem Tage der Erkärung der Verbindlichkeit liegt, kann also

die Verbindlicherkärung mit rückwirkender Kraft erfolgen? Kann dabei auch eine Rückwirkung erfaßt werden, die sich der Tarifvertrag selbst gegeben hat?

§ 9. II. 2a) Gründe; welche dagegen sprechen. S. 86.

Die Reichsarbeitsverwaltung darf ihre Befugnis, wirtschaftliche Anordnungen zu treffen, nicht überschreiten. Da meist Lohnerhöhungen rückwirkend verbindlich erklärt werden, müßten die Außenseiter dann Löhne nachzahlen, die sie nicht einkalkuliert haben. § 2 der Tarifvertrags VO hätte ausdrücklich eine so weitgehende Befugnis normieren müssen, auch § 4 II gibt keine Veranlassung dazu. Die Rückwirkung soll also nach dem Publizitätsprinzip beginnen mit dem Tage, an welchem die Erklärung der Verbindlichkeit erfolgt.

§ 10. II. 2b) Gründe, welche dafür sprechen. S. 96.

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag will alle Lohnfragen usw. einheitlich regeln. Dieser Zweck wird nur erreicht, wenn die Wirkung möglichst zeitig eintritt, also schon vor dem Tage der Erklärung. Die Bedenken dagegen werden nicht anerkannt. Die Arbeitgeber haben jetzt Kenntnis von allen Tarifverträgen und der Möglichkeit einer Verbindlicherklärung. Sie können sich also rechtzeitig auf Lohnerhöhung einstellen, die übrigens für die Zeit ihrer Rückwirkung auf die Preisgestaltung nur wenig Einfluß haben. In § 2 TO kann nur die Festsetzung einer Rückwirkung gemeint sein, da in der Erklärung selbstverständlich ein späterer Tag für den Wirkungsbeginn genannt werden kann. Eine Rückwirkung war billigerweise nötig, da die Außenseiter durch unbegründete Einsprüche die Erklärung verzögern wollten. Die Festsetzung der Rückwirkung auf den Tag der Veröffentlichung des Antrags wird dem Zweck der Verbindlichkeit und den Interessen der Parteien gerecht, da dieser Tag der Signalschuß ist, daß die Möglichkeit einer Verbindlicherklärung besteht. Noch weiter zurück kann die Verbindlicherklärung nicht wirken.

§ 11. II. 3). Folgen der Rückwirkung. S. 116.

a) Die Ausgeschiedenen müssen ebenso unter den allgemein verbindlichen Tarifvertrag fallen, wie alle anderen Arbeiter.

b) Die Tarifvertrags-Parteien werden nach der einen Ansicht an den jetzt allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ebenso wie die Außenseiter kraft Gesetzes gebunden, während nach anderer Meinung die Verbindlichkeit nur auf die Außenseiter eine Einwirkung hat; eine gesetzliche Wirkung auf die Tarifparteien selbst würde eine Aenderung des Tarifvertrages bedeuten.